

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERAMPILAN DIGITAL TERHADAP KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE

Margareta

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No.60 Palembang

E-mail: garetmargaret09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja fresh graduate di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode empiris. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan kepada 78 fresh graduate menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kesiapan kerja sebesar 70,1%. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan efikasi diri dan keterampilan digital dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan baru.

Kata kunci: Efikasi Diri, Keterampilan Digital, Kesiapan Kerja, Fresh Graduate.

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-efficacy and digital skills on the job readiness of fresh graduates in the digital era. The study used a quantitative approach with empirical methods. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 78 fresh graduates using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression using SPSS. The results showed that self-efficacy and digital skills had a positive and significant effect on the job readiness of fresh graduates, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicated that both variables explained 70.1% of the job readiness. This finding underscores the importance of strengthening self-efficacy and digital skills in improving the job readiness of new graduates.

Keywords: Self-Efficacy, Digital Skills, Job Readiness, Fresh Graduate.

Article History

Received: December 2025

Reviewed: December 2025

Published: December 2025

Plagiarism checker no 1557

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global dan percepatan transformasi digital, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor strategis bagi organisasi dan dunia pendidikan. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi. Kesiapan kerja (work readiness) mencerminkan kemampuan individu untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara efektif dalam dunia kerja. Namun, fenomena mismatch antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih menjadi permasalahan utama, yang tercermin dari tingginya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kesiapan kerja lulusan merupakan kebutuhan mendesak di era industri 4.0 dan society 5.0.

Efikasi diri dan keterampilan digital merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi kesiapan kerja fresh graduate. Efikasi diri berperan dalam membentuk kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan kerja, sementara keterampilan digital memungkinkan individu beradaptasi dengan sistem kerja modern yang terdigitalisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa kedua faktor ini berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, meskipun masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, pengkajian secara simultan mengenai pengaruh efikasi diri dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja fresh graduate menjadi penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, serta sebagai dasar bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengembangan lulusan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja modern.

PERMASALAHAN

Berdasarkan ulasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan fresh graduate?
2. Apakah keterampilan digital berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan fresh graduate ?

LANDASAN TEORI

Efikasi Diri

Efikasi diri (self-efficacy) merupakan konsep yang dikemukakan oleh (Bandura & Walters, 1977) dalam Social Learning Theory yang menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, motivasi tinggi, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, serta kemampuan mengelola stres dan mengambil keputusan secara efektif. Oleh karena itu, efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi tantangan.

Dalam dunia kerja modern, khususnya bagi fresh graduate, efikasi diri menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Efikasi diri merupakan salah satu komponen utama dalam Psychological Capital yang berperan

dalam meningkatkan kinerja dan perilaku positif individu di lingkungan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa dengan efikasi diri tinggi lebih siap menghadapi proses rekrutmen, beradaptasi di tempat kerja, serta menavigasi tuntutan pekerjaan di era digital. Dengan demikian, efikasi diri menjadi landasan psikologis yang menentukan kesiapan kerja dan keberhasilan karier lulusan baru di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif.

Keterampilan Digital

Keterampilan digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mencari, mengelola, mengolah, dan menciptakan informasi serta berkomunikasi secara efektif dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan dan dunia kerja. Menurut UNESCO (2023), keterampilan digital mencakup kompetensi dalam penggunaan perangkat keras, perangkat lunak, internet, dan sistem informasi secara produktif, aman, serta beretika. Dalam era industri 4.0 dan society 5.0, keterampilan digital tidak lagi dipandang sebagai kemampuan tambahan, melainkan sebagai kebutuhan utama bagi tenaga kerja. Penguasaan keterampilan digital memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, seperti penggunaan aplikasi perkantoran, platform kolaborasi daring, analisis data, serta komunikasi digital yang menjadi standar di hampir seluruh sektor industri.

Bagi fresh graduate, keterampilan digital memiliki peran strategis dalam membentuk kesiapan kerja karena berkaitan langsung dengan kemampuan beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja modern. Fresh graduate yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih siap menghadapi proses rekrutmen berbasis daring, sistem kerja fleksibel seperti remote working, serta tuntutan pekerjaan yang mengandalkan teknologi informasi. Selain itu, keterampilan digital juga mendukung efisiensi, kreativitas, dan inovasi dalam menyelesaikan tugas kerja. Oleh karena itu, penguasaan keterampilan digital menjadi faktor penting yang memengaruhi kesiapan kerja fresh graduate, terutama dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif dan terdigitalisasi.

Kesiapan Kerja

World Economic Forum (2024) melaporkan bahwa sebagian besar pekerjaan di masa depan, yaitu sekitar sembilan dari sepuluh jenis pekerjaan, akan menuntut penguasaan keterampilan digital pada tingkat dasar hingga menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja di era digital tidak lagi hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menggunakan dan menyesuaikan diri dengan teknologi yang digunakan di tempat kerja. Perubahan sistem kerja yang semakin terdigitalisasi, seperti proses rekrutmen berbasis daring, penggunaan aplikasi kolaborasi, serta otomatisasi pekerjaan, menuntut tenaga kerja yang memiliki kesiapan teknologis agar mampu berfungsi secara efektif sejak awal memasuki dunia kerja.

Dalam konteks fresh graduate, keterampilan digital menjadi faktor pembeda utama antara lulusan yang siap kerja dan yang belum siap beradaptasi dengan tuntutan industri modern. Fresh graduate yang memiliki keterampilan digital yang memadai cenderung lebih percaya diri, lebih cepat beradaptasi, serta mampu menunjukkan kinerja awal yang baik di lingkungan kerja. Kesiapan kerja tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kesiapan mental dan sikap dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat. Oleh karena itu, penguasaan keterampilan digital berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja

fresh graduate, karena memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara optimal dan bersaing secara efektif di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Pengembangan Hipotesis

A. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Fresh Graduate

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil tertentu, yang berperan penting dalam membentuk motivasi, keberanian mengambil keputusan, dan kemampuan menghadapi tantangan di dunia kerja. Bagi fresh graduate, efikasi diri menjadi faktor psikologis utama yang menentukan kesiapan mental dalam memasuki lingkungan kerja yang kompetitif dan berbasis digital. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa fresh graduate dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam proses rekrutmen, lebih cepat beradaptasi di tempat kerja, serta memiliki kemampuan problem solving yang lebih baik dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah. Data empiris juga menunjukkan bahwa lulusan dengan efikasi diri tinggi memiliki peluang kerja yang lebih besar dan masa tunggu kerja yang lebih singkat. Dengan demikian, efikasi diri dapat disimpulkan sebagai faktor kunci yang membedakan tingkat kesiapan kerja antar fresh graduate dalam menghadapi tuntutan profesional di era modern. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Kesiapan Fresh Graduate

B. Pengaruh Keterampilan Digital Terhadap Kesiapan Fresh Graduate

Keterampilan digital merupakan kemampuan dasar yang wajib dimiliki tenaga kerja di era industri 4.0 dan society 5.0, mencakup kemampuan memahami, mengoperasikan, serta beradaptasi dengan teknologi digital secara efektif, efisien, dan etis. Dalam konteks kesiapan kerja, keterampilan digital berperan krusial karena proses rekrutmen, komunikasi, dan operasional kerja kini didominasi oleh sistem berbasis teknologi. Fresh graduate yang memiliki kompetensi digital tinggi cenderung lebih siap menghadapi rekrutmen daring, bekerja dalam sistem kerja fleksibel, serta menggunakan perangkat lunak dan platform kolaboratif modern. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja karena mempercepat adaptasi lulusan baru terhadap dunia kerja modern serta meningkatkan peluang kerja. Sejalan dengan tuntutan industri masa depan yang semakin terdigitalisasi, penguasaan keterampilan digital menjadi faktor penting yang menentukan tingkat kesiapan kerja fresh graduate dalam memasuki dunia kerja yang kompetitif. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Keterampilan Digital Berpengaruh Signifikan Terhadap Kesiapan Fresh Graduate

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris yang menggunakan data nyata di lapangan untuk memperoleh bukti faktual. Data dikumpulkan melalui pengamatan dan penyebaran kuesioner kepada responden guna mengukur pengaruh efikasi diri dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja fresh graduate. Penelitian ini menekankan penggunaan data yang

terukur dan dapat dibuktikan secara ilmiah untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh fresh graduate yang telah menyelesaikan pendidikan formal dan sedang mencari kerja atau telah memasuki dunia kerja. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria fresh graduate yang memiliki keterampilan digital, baik yang belum maupun yang sudah bekerja, agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian terkait pengaruh efikasi diri dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan efikasi diri, keterampilan digital, dan kesiapan kerja fresh graduate. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan yang relevan untuk mendukung dan melengkapi data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah alat pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan tertulis atau pernyataan untuk dijawab. Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan berdasarkan tingkat kesepakatan terhadap setiap topik.

Teknik Analisis Data

Uji Instrument

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga item pertanyaan yang digunakan layak untuk mengukur efikasi diri, keterampilan digital, dan kesiapan kerja.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

A. UjiNormalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan simpangan baku untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keterampilan digital terhadap kesiapan kerja fresh graduate. Model regresi ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Kelayakan Model

A. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan kemampuan penjelasan model yang lebih baik.

C. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form (<https://forms.gle/hVQXvTdTGYUEWU497>) yang disebar via WhatsApp. Jumlah responden sebanyak 78 orang, yang secara khusus menyasarkan fresh graduate

Karakteristik Responden.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	42	54%
Perempuan	36	46%
Total	191	100%

Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut lebih banyak diminati oleh laki-laki karena umumnya menuntut keterampilan teknis dan aktivitas fisik, sehingga lebih sesuai bagi fresh graduate yang memiliki kesiapan kerja dan kemampuan praktik di lapangan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 2

Status Pekerjaan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan Tetap	56	72%
Karyawan Kontrak	17	22%
Mahasiswa	5	6%
Total	78	100%

Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden merupakan karyawan tetap sebanyak 56 orang (72%), menunjukkan bahwa sebagian besar fresh graduate telah memasuki dunia kerja secara permanen. Responden berstatus karyawan kontrak berjumlah 17 orang (22%), sementara mahasiswa sebanyak 5 orang (6%), yang mencerminkan bahwa sebagian kecil responden masih berada pada tahap transisi menuju dunia kerja.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3
Status Pekerjaan
Jumlah

Lama Bekerja	Persentase (%)
1 - 3 Tahun	55%
> 3 Tahun	45%
Total	100%

Berdasarkan tabel tersebut, sebagian besar responden memiliki lama bekerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (55%), yang menunjukkan bahwa mayoritas fresh graduate masih berada pada tahap awal pengembangan karier. Sementara itu, sebanyak 35 responden (45%) telah bekerja lebih dari 3 tahun, mencerminkan adanya responden yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih matang.

Uji Kualitas Instrument

A. Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Efikasi Diri (X1)			
X11	0.809	0. 1876	Valid
X12	0.818	0. 1876	Valid
X13	0.854	0. 1876	Valid
X14	0.925	0. 1876	Valid
X15	0.888	0. 1876	Valid
X16	0.858	0. 1876	Valid
X17	0.747	0. 1876	Valid
X18	0.804	0. 1876	Valid
X19	0.851	0. 1876	Valid
X110	0.780	0. 1876	Valid
Keterampilan Digital (X2)			
X21	0.867	0. 1876	Valid
X22	0.882	0. 1876	Valid
X23	0.859	0. 1876	Valid
X24	0.816	0. 1876	Valid

X25	0.887	0. 1876	Valid
X26	0.845	0. 1876	Valid
X27	0.768	0. 1876	Valid
X28	0.838	0. 1876	Valid
X29	0.753	0. 1876	Valid
Kesiapan Kerja (Y)			
Y1	0.778	0. 1876	Valid
Y2	0.867	0. 1876	Valid
Y3	0.817	0. 1876	Valid
Y4	0.846	0. 1876	Valid
Y5	0.848	0. 1876	Valid
Y6	0.887	0. 1876	Valid
Y7	0.906	0. 1876	Valid
Y8	0.842	0. 1876	Valid
Y9	0.897	0. 1876	Valid
Y10	0.867	0. 1876	Valid
Y11	0.896	0. 1876	Valid

Berdasarkan tabel 4, seluruh butir pertanyaan pada variabel Efikasi Diri (X1), Keterampilan Digital (X2), dan Kesiapan Kerja (Y) memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,1876), sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

B. Uji Reabilitas

Tabel 5

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0.951	0.6	Reliabel
Keterampilan Digital (X2)	0.945	0.6	Reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0.965	0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
Unstandarized Residual

<i>Asymp. Sig (2-Tailed)</i>	0.61
------------------------------	------

Berdasarkan Tabel 6, nilai Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0,61 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	0.222	4.508	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keterampilan Digital	0.222	4.508	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 7, nilai tolerance sebesar 0,222 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 4,508 (< 10) menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan Keterampilan Digital tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Efikasi Diri	0.946	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keterampilan Digital	0.071	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi variabel Efikasi Diri sebesar 0,946 dan Keterampilan Digital sebesar 0,071, yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.
(Constant)	5.064	2.139	0.036
Efikasi Diri	0.601	4.971	0.000
Keterampilan Digital	0.438	3.231	0.002

Berdasarkan Tabel 9, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 5,064 + 0,601X_1 + 0,438X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X_1) dan Keterampilan Digital (X_2) berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Y). Koefisien Efikasi Diri sebesar 0,601 dan Keterampilan Digital sebesar 0,438 mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen tersebut akan meningkatkan Kesiapan Kerja, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Uji Kelayakan Model

A. Uji F

Tabel 10

Hasil Uji F

	F	Sig
<i>Regression</i>	143.096	0.000

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.10, nilai signifikansi sebesar 0,00 ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 143,096 lebih besar dari F tabel sebesar 3,968, sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Keterampilan Digital secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja.

B. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

<i>Adjusted R Square</i>
0.787

Berdasarkan Tabel 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Keterampilan Digital mampu menjelaskan variasi Kesiapan Kerja sebesar 70,1%, sedangkan 29,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

C. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 12

Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Efikasi Diri	4.971	0.000
Keterampilan Digital	3.231	0.002

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 12, Efikasi Diri (X1) dan Keterampilan Digital (X2) masing-masing memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (Y). Hipotesis H1 dan H2 dinyatakan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efikasi diri dan keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja fresh graduate, baik secara parsial maupun simultan. Efikasi diri berperan dalam membentuk kepercayaan diri, kesiapan mental, dan kemampuan adaptasi, sedangkan keterampilan digital mendukung kesiapan kerja melalui kemampuan menghadapi tuntutan kerja berbasis teknologi. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan kesiapan kerja fresh graduate.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah dan karakteristik responden yang masih terbatas, penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, serta variabel penelitian yang belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja fresh graduate. Oleh karena itu, hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan.

Saran

Fresh graduate disarankan untuk terus meningkatkan efikasi diri dan keterampilan digital sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Lembaga pendidikan diharapkan dapat memperkuat pengembangan soft skills dan kompetensi digital dalam proses pembelajaran. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas jumlah responden, dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice hall Englewood Cliffs, NJ.
- Cynthia, R. E., & Sihotang, H. (2023). Melangkah bersama di era digital: pentingnya literasi digital untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kemampuan pemecahan masalah peserta didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31712-31723.
- El Akmal, M., Pasaribu, D. L. A., Sinulingga, V., Silitonga, U., Perangin-angin, M. D. S., & Situmorang, M. (2023). Gambaran Self-Efficacy Pelamar Dalam Wawancara Kerja Secara Daring. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(1), 161-173.
- Ghozali. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika*.
- Gunawan, I., Benty, D. D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri, dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 126-150.
- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185-200.
- Haryanto, C., Purusa, N. A., Oktavia, V., & Wardhani, M. F. (2025). Peran Ability, Digital Skill dan Industry 4.0 Skill Sets Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Semarang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3), 537-554.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29-38.
- Liansari, V., & Nuroh, E. Z. (2018). Realitas penerapan literasi digital bagi mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *Proceedings of the ICECRS*, 1(3), v1i3-1397.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2014). Evaluasi Kinerja SDM, PT. *Refika Aditama, Bandung*.
- Mawaddah, H. (2019). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi unimal. *Jurnal Psikologi Terapan*, 2(2), 19-26.
- Merida, D. A., Rifayanti, R., & Putri, E. T. (2021). Efikasi diri dengan kesiapan kerja pada dewasa awal di kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 900-908.
- P Sumampouw, P. N., & Mandey, S. L. (2024). PENGARUH EFIKASI DIRI, PRESTASI BELAJAR DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN FEB UNSRAT The Effect of Self-Efficacy, Learning Achievement and Career Planning on Work Readiness of Students Majoring In Management FEB Unsrat Oleh. In *Januari-Maret* (Vol. 8, Issue 2).
- Rizal, A. (2025). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kota Solok*.
- Sabil, R. A., & Pd, S. E. S. (2023). *Efikasi diri membangun kesuksesan dalam manajemen perbankan*. Nas Media Pustaka.

- Septiana Sinaga, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Dian, U., & Semarang, N. (2025). *Analisis Pengaruh Literasi Digital, Pengalaman Teknologi, dan Faktor Psikologis terhadap Kesiapan Mahasiswa Akuntansi Kolaborasi dengan Cloud Accounting*. 6, 2639.
- Sihaloho, L. (2018). Pengaruh efikasi diri (self efficacy) terhadap hasil belajar ekonomi siswa kelas XI IPS SMA Negeri se-Kota Bandung. *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 4(1), 62-70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380-391.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. IAIN Jember.
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological capital, job insecurity, dan burnout*. Penerbit NEM.